

# Impact of Firm-promoted Accreditation of Prior Learning Processes on the Worker-Organization Relationship: a cross-sectional survey in Portuguese Industrial Firms



**Helena Martins**

*Erasmus Mundus WOP-P Master*

# Agenda

**1. Breve Resumo da Investigação**

**2. Comentários das Arguentes**



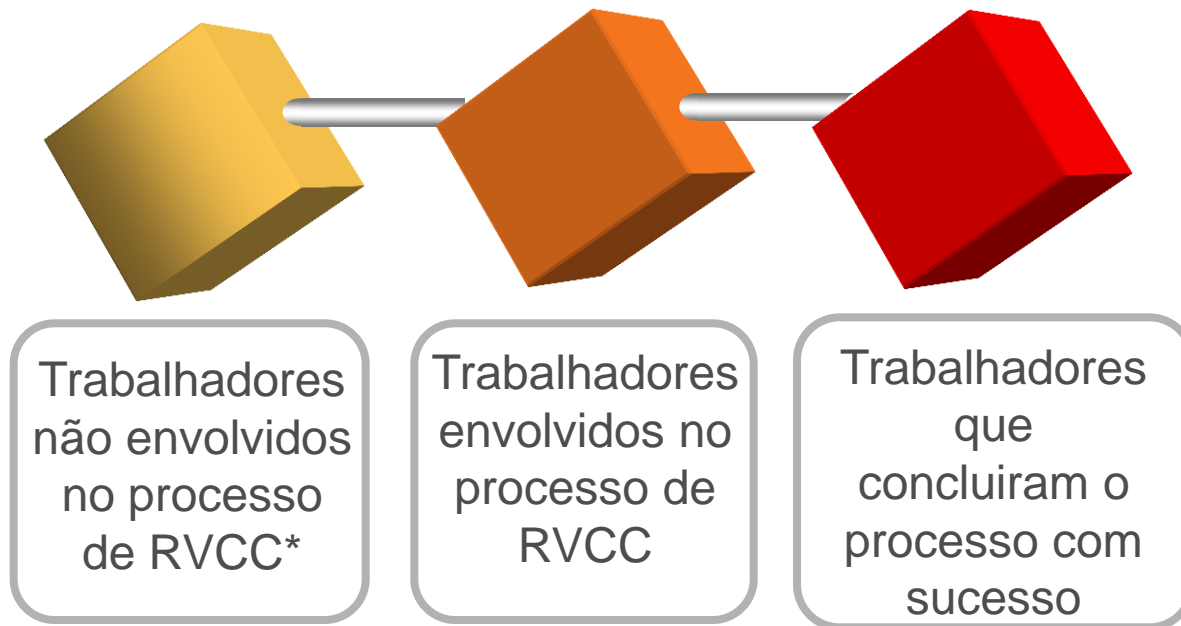
# Objectivo da Investigação

- Pretendemos investigar de que forma o facto de uma empresa promover o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) nas suas instalações impacta na relação que os seus colaboradores estabelecem com a organização.
  - Satisfação com o Emprego;
  - Compromisso Organizacional;
  - Comportamentos de Cidadania Organizacional.



# Método

- Em 2 empresas industriais da região centro do país passamos questionários a cerca de 150 sujeitos distribuídos de forma mais ou menos equitativa por três grupos:



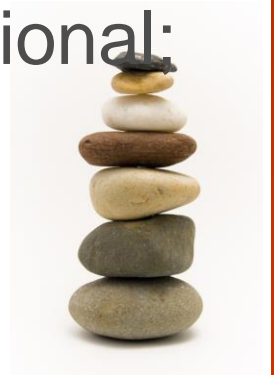
# Método

- Adaptámos e validámos as 3 escalas à População Industrial Portuguesa:
  - Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, England, Dawis & Lofquist, 1967);
  - Organizational Commitment Scale (Meyer & Allen, 1997);
  - Helping and Voice Behaviours Scale (Van Dyne & LePine, 1998);
- Efectuamos uma MANOVA para verificar as diferenças entre os 3 grupos (3 níveis de envolvimento no processo de RVCC), relativamente às 3 variáveis em questão.



# Resultados

- Satisfação com o Emprego;
  - Intrínseca;
  - Extrínseca;
- Compromisso Organizacional;
  - Afectivo;
  - Normativo;
  - Continuidade;
- Comportamentos de Cidadania Organizacional:
  - Ajuda;
  - Voz Activa:



# Comentários Relativos à Forma

- Normas da APA;
- Gralhas;
- Formatação;
- Alteração do Título da Tese;
- Uso de Palavras-Chave.



# Comentários Relativos ao Conteúdo

|  |   |
|--|---|
| 2.1 <i>Razões de escolha dos instrumentos</i>                                  | ✓ |
| 2.2 <i>Organização da Secção “Measures”</i>                                    | ✗ |
| 2.3. <i>Relação entre as variáveis e a percepção individual de competência</i> | ✗ |
| 2.4 <i>Desenvolvimento da Discussão</i>  | ✓ |
| 2.5 <i>Incremento de Competências no Processo de RVCC</i>                      | ✓ |
| 2.6 <i>Clarificação das hipóteses</i>  | ✓ |



# Comentários Relativos ao Conteúdo

|  |   |
|--|---|
| <i>2.7 Fase do Grupo actualmente envolvido no Processo de RVCC</i>               | x |
| <i>2.8 Fundamentação da Hipótese 2e (Continuance Commitment)</i>                 | ✓ |
| <i>2.9 Comparação com o processo de formação</i>                                 | x |
| <i>2.10 Informação sobre o tipo de Design de investigação.</i>                   | ✓ |
| <i>2.11 Como e quando iniciou o processo de RVCC em ambas as empresas</i>        | x |
| <i>2.12 Método de aferição da situação dos sujeitos face ao processo de RVCC</i> | ✓ |



# Comentários Relativos ao Conteúdo

|   |   |
|---|---|
| <i>2.13 Explicitação das Variáveis independentes na secção Analysis</i>                 | x |
| <i>2.14 Valores de Variância Total</i>  | ✓ |
| <i>2.15 Reformulação de Parágrafo na p.20</i>   | ✓ |
| <i>2.16 Valores elevados nas variáveis Job Satisfaction e Organizational Commitment</i> | ✓ |
| <i>2.17 Limitações e Direcções para a Investigação</i>                                  | x |



# Obrigada 😊



*Não importa quão devagar vás, desde que não pares. (Anónimo)*



# Mas o que é o RVCC, ao certo?

- O processo de RVCC está actualmente inserido no Programa Novas Oportunidades do Governo e visa conceder níveis escolares\* a pessoas sem background académico\*.
- Os candidatos ao processo constroem um portfolio onde demonstram\* as competências que adquiriram não-formalmente\*, de acordo com um Referencial de Competências\*.
- Apesar de a construção do portfólio ser individual, o processo é geralmente colectivo, existindo sessões de grupo onde são propostas as actividades e formação. O júri de validação é também colectivo.

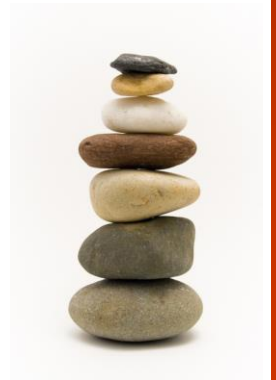




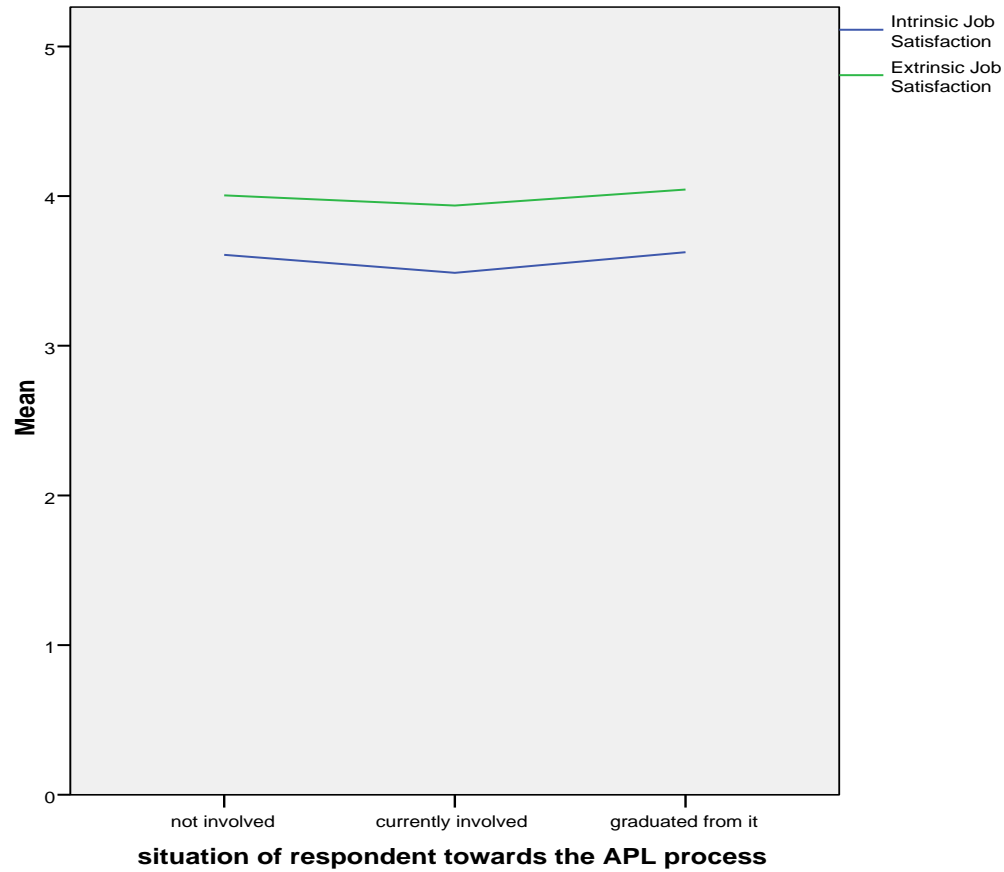
# Hipóteses

**T. Envolvidos vs. T.  
Não Envolvidos no  
RVCC**

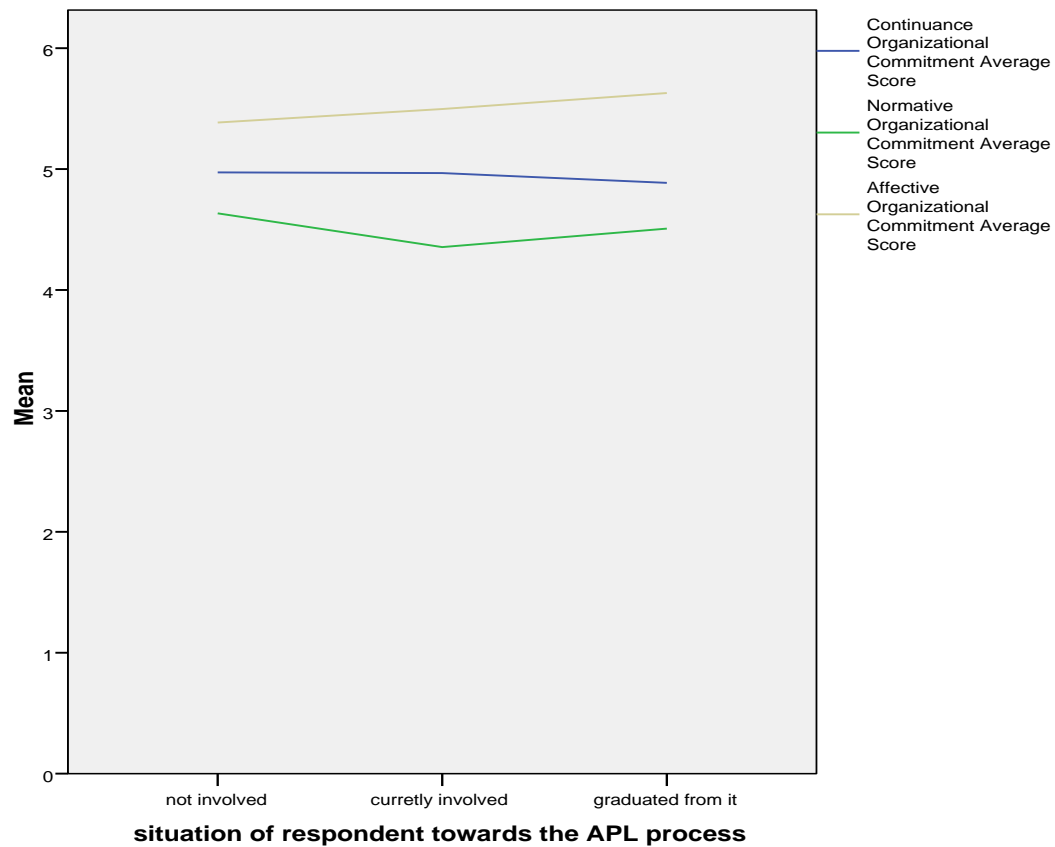
**T. Que Concluíram vs.  
T. Não Envolvidos no  
RVCC**



# Resultados – Satisfação com o Emprego



# Resultados – Compromisso Organizacional



# Resultados – Comportamentos de Cidadania Organizacional

